



<i>Nombre de membres au Conseil Métropolitain : 101 titulaires – 42 suppléants</i>	<i>Conseillers en fonction : 101 titulaires – 42 suppléants</i>	<i>Conseillers présents : 61 Dont suppléant(s) : 2 Pouvoirs : 16 Absent(s) excusé(s) : 34 Absent(s) : 8</i>
--	---	---

Date de convocation : 2 juillet 2025

Vote(s) pour : 77  
Vote(s) contre : 0  
Abstention(s) : 0

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL METROPOLITAIN

### Séance du Mardi 8 juillet 2025,

Sous la présidence de Monsieur François GROSDIDIER, Président de Metz Métropole, Maire de Metz, Membre Honoraire du Parlement.

Secrétaire de séance : Sylvie GOUSTIAUX.

Point n° 2025-07-08-CM-18 :

**Actualisation du Régime indemnitaire du personnel métropolitain.**

Rapporteur : Monsieur Daniel DEFAUX

Le Conseil,  
Les Commissions entendues,

VU le Code Général de la Fonction Publique,  
VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,  
VU le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par des personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré,  
VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,  
VU le décret n°93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré,  
VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,  
VU le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 modifié pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics,  
VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU le décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 portant création d'une prime d'équipement informatique allouée aux personnels enseignants relevant du ministère chargé de l'éducation et

NDP

SS

aux psychologues de l'éducation nationale,  
VU le décret n° 2023-627 du 19 juillet 2023 portant création d'une part fonctionnelle au sein de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves,  
VU le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,  
VU les arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU l'arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,  
VU l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU l'arrêté du 10 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
VU l'arrêté du 5 décembre 2020 relatif au montant annuel de la prime d'équipement informatique allouée aux personnels enseignants relevant du ministère chargé de l'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale,  
VU l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1<sup>er</sup> groupe et du

NDP

SG

2<sup>ème</sup> groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 19 juillet 2023 fixant les montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves et précisant les missions ouvrant droit à la part fonctionnelle de ces deux indemnités,

VU l'arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

VU la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

VU la délibération du Conseil de District en date du 18 décembre 1995 portant sur la réintégration des compléments de rémunérations au budget districial à partir de 1996,

VU la délibération du Conseil métropolitain en date du 6 février 2012 portant reprise du personnel affecté sur les activités de collecte des déchets et de communication de SOMERGIE : institution d'une indemnité différentielle,

VU les délibérations du Conseil métropolitain en date des 16 octobre 2017, 11 décembre 2017, 12 novembre 2018, 16 décembre 2019, 8 mars 2021, 4 avril 2022, 25 mars 2024 et 16 décembre 2024 relatives au régime indemnitaire,

VU l'avis du Comité Social Territorial,

VU l'annexe libellée "régime indemnitaire du personnel métropolitain" jointe en annexe,

CONSIDERANT la nécessité de mettre à jour l'annexe "régime indemnitaire du personnel métropolitain",

DECIDE :

- De ne plus verser le complément de rémunération de 200€ brut annuel,
- De ne plus verser l'Indemnité de Difficulté Administrative, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026,
- De modifier les montants du CIA en les revalorisant de 100€ brut annuel et ce conformément à l'annexe jointe, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026,
- De modifier les montants de l'IFSE en les revalorisant de 12€ brut mensuel et ce conformément à l'annexe jointe, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026,
- De modifier et remplacer en conséquence la délibération du Conseil métropolitain en date du 16 décembre 2024 portant sur l'actualisation du régime indemnitaire des agents métropolitains,
- De modifier et remplacer l'annexe « régime indemnitaire du personnel métropolitain » par la nouvelle annexe jointe à la présente,
- D'adopter en conséquence les annexes ainsi consolidées.

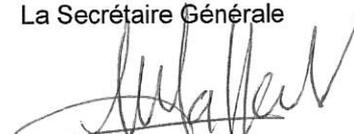
Metz, le 9 juillet 2025

La Secrétaire de séance

  
Sylvie GOUSTIAUX  
Directrice Générale Adjointe



Pour extrait conforme  
Pour le Président et par délégation  
La Secrétaire Générale

  
Marjorie MAFFERT-PELLAT

## ANNEXE

### Régime indemnitaire du personnel métropolitain

#### I – Le RIFSEEP

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), est composé :

- De l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) : L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.
- Du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : Le CIA constitue la 2<sup>ème</sup> part variable du RIFSEEP versée annuellement. Il vise à valoriser l'engagement professionnel (évalué au moment de l'entretien professionnel annuel) et à récompenser les agents les plus présents et assidus. Il s'est substitué à la prime d'intéressement prévue à la délibération du 18 décembre 1995.

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant notamment de la filière police municipale et filière artistique (professeur et assistant d'enseignement artistique).

#### A – Les bénéficiaires de l'IFSE

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires.

- Agents contractuels de droit public recrutés :

- Pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (article L. 332-23 du Code Général de la Fonction Publique - ancien article 3. – I. – 1 de la loi n° 84-53) ;
- Dans le cadre d'un contrat de projet (article L. 332-24 du CGFP - ancien article 3 – II. de la loi n° 84-53) ;
- Pour remplacer temporairement des agents sur un emploi permanent (article L. 332-13 du CGFP - ancien article 3-1 de la loi n° 84-53) ;
- Pour faire face à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-14 du CGFP - ancien article 3-2 de la loi n° 84-53) ;
- Sur un emploi permanent (article L. 332-8 du CGFP - ancien article 3-3 de la loi n° 84-53) ;
- Sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article L. 326-1 du CGFP - ancien article 38 de la loi n° 84-53) ;
- Sur des emplois de direction (article L. 343-1 du CGFP - ancien article 47 de la loi n° 84-53) ;
- Sur des postes de collaborateurs de cabinet ou de collaborateurs de groupe d'élus, dans la limite des plafonds réglementaires (articles L. 333-1 à L. 333-12 du CGFP - anciens articles 110 et 110-1 de la loi n° 84-53),
- Sur des emplois issus d'une reprise d'activité (article L. 1224-3 du Code du Travail). Lorsqu'une indemnité compensatrice différentielle mensuelle est versée dans le cadre de la reprise d'activité, celle-ci est déduite du montant de l'IFSE mensuel versé correspondant au groupe de fonction déterminé.

#### B – Les bénéficiaires du CIA

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires.

- Agents contractuels de droit public recrutés :

- Dans le cadre d'un contrat de projet (article L. 332-24 du CGFP) ;
- Pour faire face à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-14 du CGFP) ;
- Sur un emploi permanent (article L. 332-8 du CGFP) ;
- Sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article L. 326-1 du CGFP) ;

- Sur des emplois de direction (article L. 343-1 du CGFP) ;
- Sur des emplois issus d'une reprise d'activité (article L. 1224-3 du Code du Travail).

## **I - A – L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

Cette indemnité se compose :

- d'un montant socle, lié à l'appartenance à un groupe de fonctions,
- d'un montant lié à une ou plusieurs sujétions particulières auxquelles est exposé le poste, le cas échéant.

### – Principes d'attribution

L'IFSE vise à valoriser les fonctions exercées. Le montant du RIFSEEP est lié à l'appartenance à un groupe de fonctions, déconnecté du grade de l'agent et de la filière dont relève son cadre d'emplois.

Ainsi, pour chaque agent, l'IFSE est déterminée par sa catégorie (A / B / C) et par le groupe de fonction auquel est rattaché le poste classifié qu'il occupe.

Aussi, pour définir le montant socle, chaque poste est classé au sein des différents groupes de fonctions : 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C, développés en sous-groupes selon la catégorie concernée.

Depuis le 1er janvier 2022, l'agent bénéficiaire ayant un grade inférieur à la cotation du poste occupé, bénéficie du RIFSEEP (IFSE) correspondant au groupe de fonction du poste.

La classification des fonctions, opérée au regard des critères suivants, s'appliquent dans l'ordre ci-après :

- 1 - Fonctions de management, d'appui au management et de coordination,
- 2 - Technicité requise dans l'exercice des missions.

Chaque groupe de fonction se voit attribuer un montant brut mensuel maximal déterminé en Annexe III.

Le versement de l'IFSE s'opère de manière mensuelle. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

### – Sujétions particulières

Par ailleurs, au titre de l'IFSE, le versement d'une part complémentaire est également prévu. Cette part est liée à des sujétions particulières auxquelles sont exposés certains postes.

Les montants correspondant aux sujétions particulières indiqués dans cette annexe sont versés pour la durée d'existence effective de la sujétion. En cas de fin de droits statutaires à congé maladie ordinaire, de CLM, CLD ou grave maladie, d'aménagement ou d'évolution du poste, ou en cas d'immersion, de période de préparation au reclassement (PPR) ou de mobilité impliquant un changement de missions, ou de congé de transition professionnelle, son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus.

Au même titre que le montant socle de l'IFSE, les sujétions sont versées au prorata du temps de travail de l'agent.

Les montants, modalités et périodicités de versement des sujétions particulières sont détaillés en annexe IV.

### – Conditions de maintien et de réexamen de l'IFSE et des sujétions

En cas de congé pour maladie ordinaire, l'IFSE suit le sort du traitement.

En fin de droits statutaires à congé de maladie ordinaire et dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, l'IFSE suit le sort du traitement.

L'agent en congé de maladie ordinaire ou en fin de droits statutaires à congé maladie ordinaire, et qui est placé rétroactivement en CLM, CLD ou grave maladie conserve la totalité des primes d'ores et déjà versées.

Le placement rétroactif en congé AT/MP pour la même affection a pour conséquence le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % du traitement pour les trois premiers mois pour un agent placé initialement en congé maladie ordinaire.

En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD), ou de congé grave maladie (CGM) : l'IFSE est suspendue dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

En fin de droits statutaires à congé de longue maladie, de longue durée ou de congé grave maladie et dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, l'IFSE est suspendue.

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique : les montants des primes et indemnités attribuées aux agents sont déterminés au prorata du temps de travail de l'agent

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un maintien pour l'agent en attente d'affectation définitive (Evaluation en Milieu de Travail...) ou en période de préparation au reclassement sous réserve des droits statutaires à maladie.

L'IFSE est suspendue durant le congé de transition professionnelle sauf pour les agents ayant signé une convention PPR qui verront leur IFSE maintenue à 80%.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen obligatoire susceptible d'entraîner un ajustement : En cas de changement de groupe pour l'agent :

- repositionné ou reclassé
- affecté à un nouveau poste
- bénéficiant d'une promotion interne

## **I - B - Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)**

### **- Principes d'attribution**

A l'Eurométropole, le CIA a vocation à valoriser :

- La manière de servir des agents, évaluée au travers de l'entretien professionnel annuel (EPA),
- L'assiduité professionnelle des agents ; il s'agit ici de valoriser davantage les agents les plus présents à leur poste sur l'année, considérant leur contribution à l'action publique plus conséquente en termes de temps consacré.

Un montant de CIA est déterminé pour chaque groupe de fonction sur la base de 100 % (voir Annexe III).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'agent bénéficiaire ayant un grade inférieur à la cotation du poste occupé, bénéficie du CIA correspondant au groupe de fonction du poste.

### **- Conditions de versements**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le CIA fait l'objet d'un versement annuel au mois de mars et il se substitue de plein droit dès son entrée en vigueur et pour ses bénéficiaires, à la prime d'intéressement, versée ce même mois. Cette substitution de prime intervient pour l'ensemble des bénéficiaires du RIFSEEP, sans qu'il ne puisse être opéré de rapprochement avec les modalités de calcul ou montants antérieurs.

Le CIA est versé à ses bénéficiaires au titre de la première année dans la collectivité, sous réserve d'être présent au 1<sup>er</sup> juillet de l'année N-1, et d'avoir bénéficié d'un Entretien Professionnel Annuel (EPA), dans les conditions prévues par la procédure dédiée.

Le CIA est versée au prorata de la durée effective de présence de l'année N-1, du temps de travail de l'agent au titre de l'année N-1, et sur la base du statut détenu par le bénéficiaire durant une période de 6 mois consécutifs et du groupe de fonction détenu le 31 décembre de l'année N-1.

Pour les agents absents, pour cause d'accidents de travail et de maladie professionnelle durant toute l'année précédant le versement du CIA, et qui n'ont pas eu d'EPA, le montant du CIA sera versé sur la base de 100 % du montant correspondant au groupe de fonction auquel le poste de l'agent est rattaché.

Pour faciliter la mobilité inter collectivités, en cas de recrutement en cours d'année N-1 d'un agent du CCAS ou de la Ville de Metz, éligible au CIA, les services accomplis en année N-1 au sein de l'établissement d'origine sont pris en compte.

Le CIA peut être versé au mois de mars de l'année N aux agents ayant quitté la collectivité, sous réserve d'être encore dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 et d'avoir bénéficié d'un Entretien Professionnel Annuel.

– Modulations du CIA

Afin de tenir compte et valoriser l'assiduité professionnelle des agents de la collectivité, le montant du CIA, est impacté par l'absentéisme, sur l'année considérée, à raison d'1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence sur la moitié du plafond.

Les motifs d'absence ci-dessous impliquent un abattement :

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé grave maladie
- Hospitalisation
- Convalescence hospitalisation
- Cure pour maladie
- Disponibilité
- Congé sans traitement

L'agent à temps partiel thérapeutique bénéficie du CIA au prorata de son temps de travail effectif.

Au nouveau montant impacté, est appliqué le coefficient associé au niveau d'évaluation obtenu au sein de la partie synthèse de l'EPA de l'agent sur l'année considérée. Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 120 % du montant ainsi fixé pour chaque groupe de fonction :

Synthèse EPA	Impact CIA
Manière de servir très satisfaisante :	120%
Manière de servir satisfaisante :	100%
Manière de servir partiellement satisfaisante :	70%
Manière de servir insatisfaisante :	0%

Le calcul du montant du CIA d'un agent est formalisé par l'application de la formule suivante :

$$CIA_{agent} = (CIA_{gf} - \left( \frac{CIA_{gf}}{2} * \frac{nb\ jrs\ ABS^*}{30} \right)) \times \text{coefficient EPA}$$

Nb jrs ABS\* = nombre de jours d'absence médicale dans l'année, plafonné à 30  
CIA gf = montant CIA du groupe de fonction dont relève l'agent

\*\*

## II – Le régime indemnitaire des agents relevant de la filière police municipale

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres peuvent bénéficier d'une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) constituée d'une part fixe et d'une part variable.

### II-A – La part fixe de l'ISFE

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé comme suit :

- 33 % pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- 32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale,
- 30 % pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

La part fixe est versée mensuellement.

Le montant de la part fixe évoluera selon le traitement soumis à retenue des agents concernés.

– Conditions de maintien et de réexamen de la part fixe de l'ISFE

En cas de congé pour maladie ordinaire, l'ISFE suit le sort du traitement

En fin de droits statutaires à congé de maladie ordinaire et dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, l'ISFE suit le sort du traitement.

L'agent en congé de maladie ordinaire ou en fin de droits statutaires à congé maladie ordinaire, et qui est placé rétroactivement en CLM, CLD ou grave maladie conserve la totalité des primes d'ores et déjà versées.

Le placement rétroactif en congé AT/MP pour la même affection a pour conséquence le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % du traitement pour les trois premiers mois pour un agent placé initialement en congé maladie ordinaire.

En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD), de congé grave maladie (CGM) : l'ISFE est suspendue dès le 1er jour d'arrêt.

En fin de droits statutaires à congé de longue maladie, de longue durée ou de congé grave maladie et dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, l'ISFE est suspendue.

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique : les montants des primes et indemnités attribuées aux agents sont déterminés au prorata du temps de travail de l'agent

Le montant de l'ISFE fait l'objet d'un maintien pour l'agent en attente d'affectation définitive (Evaluation en Milieu de Travail...) ou en période de préparation au reclassement sous réserve des droits statutaires à maladie.

L'ISFE est suspendue durant le congé de transition professionnelle sauf pour les agents ayant signé une convention PPR qui verront leur ISFE maintenue à 80%.

Le montant de l'ISFE fait l'objet d'un réexamen obligatoire dans le cas où l'agent est :

- repositionné ou reclassé
- affecté à un nouveau poste

## **II-B – La part variable de l'ISFE**

Cette part variable est divisée en deux parts (voir Annexe V) :

1. Une part versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini ci-dessous.

Cette part variable mensuelle se compose :

- a. d'un montant socle, lié au poste occupé,
- b. et le cas échéant, d'un montant lié à une sujétion particulière à laquelle est exposé l'agent (des chefs d'unité jusqu'aux agents de terrain), à savoir le travail en soirée ou en horaire variable ou le travail de nuit. Ces sujétions ne sont pas cumulables.

Les « conditions de maintien et de réexamen » de la part variable mensuelle sont identiques à celle de la part fixe mensuelle.

Les montants correspondant aux sujétions particulières indiqués en annexe sont versés pour la durée d'existence effective de la sujétion. En cas de fin de droits statutaires à congé maladie ordinaire, de CLM, CLD ou grave maladie, d'aménagement ou d'évolution du poste, ou en cas d'immersion, de période de préparation

au reclassement (PPR) ou de mobilité impliquant un changement de missions, ou de congé de transition professionnelle, son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus.

Au même titre que le montant socle de l'ISFE part variable mensuelle, les sujétions sont versées au prorata du temps de travail de l'agent, notamment lorsqu'il travaille à temps partiel thérapeutique.

2. Une part versée annuellement, en mars, sans que la somme des versements (mensuels et annuel) liés à cette part variable dépasse le plafond suivant :

- 9 500 euros pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- 7 000 euros pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des agents de police municipale,
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

Cette part variable annuelle se compose :

- a. d'un montant lié au poste occupé,
- b. et le cas échéant, d'un montant lié à une sujétion particulière à laquelle est exposé l'agent (des chefs d'unité jusqu'aux agents de terrain), à savoir le monitorat d'armes, le travail en soirée ou en horaire variable ou le travail de nuit. Ces sujétions ne sont pas cumulables.

Cette part variable annuelle est versée dès la première année dans la collectivité, sous réserve que l'agent occupe effectivement un poste permanent au 1er juillet de l'année N-1 et ait fait l'objet d'un EPA, dans les conditions prévues par la procédure dédiée.

Cette part variable annuelle est versée au prorata de la durée effective de présence de l'année N-1 et du temps de travail de l'agent au titre de l'année N-1, et sur la base des fonctions occupées et des sujétions liées au poste occupé le 31 décembre de l'année N-1.

Pour les agents absents, pour cause d'accidents de travail et de maladie professionnelle durant toute l'année précédant le versement de cette part variable annuel, et qui n'ont pas eu d'EPA, le montant de cette part variable sera versé sur la base de 100 % du montant correspondant au groupe de fonction auquel le poste de l'agent est rattaché.

Pour faciliter la mobilité inter-collectivités, en cas de recrutement en cours d'année N-1 d'un agent de la Ville de Metz, les services accomplis en année N-1 au sein de l'établissement d'origine sont pris en compte.

Cette part variable annuelle peut être versée au mois de mars de l'année N aux agents, ayant quitté la collectivité, sous réserve d'être présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 et d'avoir bénéficié d'un EPA.

Au même titre que l'ISFE part variable annuelle liée à la fonction, l'ISFE part variable annuelle liée à une sujétion est versée au prorata du temps de travail de l'agent, notamment lorsqu'il travaille à temps partiel thérapeutique et sous réserve que l'agent ait bénéficié l'année N-1 d'une ISFE-sujétion versée mensuellement.

Afin de tenir compte et valoriser l'assiduité professionnelle des agents de la collectivité, les montants (fonction (pvaf) et sujétion (pvas)) de l'ISFE part variable annuelle sont impactés par l'absentéisme, sur l'année considérée, à raison d'1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence sur la moitié du plafond.

Les motifs d'absence ci-dessous impliquent un abattement :

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé grave maladie
- Hospitalisation
- Convalescence hospitalisation
- Cure pour maladie
- Disponibilité
- Congé sans traitement

L'agent à temps partiel thérapeutique bénéficie de cette part variable annuelle au prorata de son temps de travail effectif.

Pour l'ISFE part variable annuelle (pva) liée à la fonction (pvaf), le montant, impacté le cas échéant par l'absentéisme, se voit appliquer le coefficient associé au niveau d'évaluation de la synthèse de l'EPA. Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 120 % du montant ainsi fixé pour chaque poste occupé :

#### Synthèse EPA

#### Impact ISFE part variable

Manière de servir très satisfaisante :	120 %
Manière de servir satisfaisante :	100 %
Manière de servir partiellement satisfaisante :	70 %
Manière de servir insatisfaisante :	0 %

Le calcul du montant de l'ISFE part variable annuelle d'un agent est formalisé par l'application de la formule suivante :

*ISFE part variable annuelle liée à la fonction = (isfe pvaf - ((isfe pvaf / 2) \* (nb jours absence / 30))) \* coefficient epa*

*ISFE part variable annuelle liée à la sujétion = isfe pvas - ((isfe pvas / 2) \* (nb jours absence / 30))*

**ISFE part variable annuelle** = *ISFE part variable annuelle liée à la fonction + ISFE part variable annuelle liée à la sujétion*

\*\*

### III – Le régime indemnitaire des agents relevant de la filière artistique (annexe VI)

Les bénéficiaires de ce régime indemnitaire sont les agents relevant des cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique, et des assistants territoriaux d'enseignement artistique, à savoir :

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires.

- Agents contractuels de droit public recrutés :

- Pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (article L. 332-23 du Code Général de la Fonction Publique - ancien article 3. – I. – 1 de la loi n° 84-53) ;
- Dans le cadre d'un contrat de projet (article L. 332-24 du CGFP - ancien article 3 – II. de la loi n° 84-53) ;
- Pour remplacer temporairement des agents sur un emploi permanent (article L. 332-13 du CGFP - ancien article 3-1 de la loi n° 84-53) ;
- Pour faire face à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-14 du CGFP - ancien article 3-2 de la loi n° 84-53) ;
- Sur un emploi permanent (article L. 332-8 du CGFP - ancien article 3-3 de la loi n° 84-53) ;
- Sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article L. 326-1 du CGFP - ancien article 38 de la loi n° 84-53) ;

#### III – A - L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)

Le texte de référence indique que cette indemnité comprend une part fixe à laquelle peuvent s'ajouter une ou, à titre exceptionnel, plusieurs parts modulables et une ou plusieurs parts fonctionnelles. Il définit les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être respectivement attribuées :

- le versement de la part fixe est lié à l'exercice effectif des fonctions enseignantes ;
- la part modulable est versée aux enseignants qui assurent la coordination de suivi des élèves ;
- la part fonctionnelle est versée aux enseignants qui accomplissent, sur la base du volontariat et au titre d'une année scolaire, une ou plusieurs missions complémentaires telles que des missions d'enseignement ou à caractère pédagogique, des missions d'accompagnement ou d'orientation des élèves, des missions d'innovations pédagogiques. Cette part nouvellement instaurée dans le cadre du « Pacte enseignant » (augmenter sa rémunération en acceptant de nouvelles missions) n'est pas susceptible d'être transposée aux enseignants artistiques territoriaux compte tenu des spécificités propres aux établissements d'enseignement de l'Education Nationale. Elle n'est donc pas retenue.

L'indemnité de suivi et d'orientation comprend donc une part fixe à taux unique, à laquelle peut s'ajouter une part modulable.

Les montants sont les suivants :

- part fixe maximale : 2 550 euros par an
- part modulable maximale : 1 497,84 euros par an pour les enseignants qui assurent la coordination de suivi des élèves.

Les montants de la part fixe et de la part modulable sont indexés sur la valeur du point d'indice.

La part fixe et la part modulable sont versées mensuellement.

La part fixe varie selon que l'agent est à temps partiel ou à temps non complet. En revanche, la part modulable est due en entier.

#### – Conditions de maintien et de réexamen

En cas de congé pour maladie ordinaire, l'ISOE suit le sort du traitement.

En fin de droits statutaires à congé de maladie ordinaire et dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, la part fixe suit le sort du traitement et la part modulable est suspendue.

L'agent en congé de maladie ordinaire ou en fin de droits statutaires à congé maladie ordinaire, et qui est placé rétroactivement en CLM, CLD ou grave maladie conserve la totalité des primes d'ores et déjà versées.

Le placement rétroactif en congé AT/MP pour la même affection a pour conséquence le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % du traitement pour les trois premiers mois pour un agent placé initialement en congé maladie ordinaire.

En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD), de congé grave maladie (CGM) : l'ISOE est suspendue dès le 1er jour d'arrêt.

En fin de droits statutaires à congé de longue maladie, de longue durée ou de congé grave maladie et dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, l'ISOE est suspendue.

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique : le montant de la part fixe attribué aux agents est déterminé-au prorata du temps de travail de l'agent

L'ISOE est suspendue durant le congé de transition professionnelle sauf pour les agents ayant signé une convention PPR qui verront leur ISOE maintenue à 80%.

Le montant de la part fixe fait l'objet d'un maintien pour l'agent en attente d'affectation définitive (Evaluation en Milieu de Travail...) ou en préparation au reclassement sous réserve des droits statutaires à maladie.

### **III – B - Les heures supplémentaires d'enseignement**

Le personnel d'enseignement artistique de la filière culturelle bénéficie d'un régime spécifique d'indemnisation des heures supplémentaires. Ce personnel ne relève pas du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Le statut particulier des assistants d'enseignement artistique prévoit que les membres du cadre d'emplois sont astreints à un service hebdomadaire de 20 heures. Pour les professeurs, leur statut particulier précise qu'ils assurent un enseignement hebdomadaire de 16 heures.

Ne sont donc indemnisées aux taux fixés par le décret du 6 octobre 1950 que les heures supplémentaires d'enseignement effectuées au-delà des maxims de service hebdomadaire fixés pour leurs cadres d'emplois (soit au-delà de 16 ou 20 heures selon le cas).

En revanche, les heures consacrées à la préparation d'activités d'enseignement et d'assistance, laquelle constitue l'accessoire nécessaire des obligations de service hebdomadaire incombant aux assistants d'enseignement artistique, ne peuvent être qualifiées d'heures supplémentaires.

Ainsi, deux formes d'indemnisation doivent être distinguées :

- La compensation du service supplémentaire régulier, réalisée au moyen d'une indemnité forfaitaire annuelle (ou heures supplémentaires annualisées (HSA),
- La compensation du service supplémentaire irrégulier, ces dépassements exceptionnels étant rétribués à l'heure (ou heure supplémentaire effective (HSE).

Ces heures supplémentaires d'enseignement sont versées dans le respect des modalités suivantes :

1. Les heures prises en compte sont les heures supplémentaires effectivement réalisées à la demande expresse du responsable de service.
2. Le versement des heures supplémentaires est subordonné à la mise en œuvre d'un décompte contrôlable permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires d'enseignement effectivement accomplies. Celles-ci font l'objet d'un relevé déclaratif par feuille d'heure mensuelle, complétée par le responsable hiérarchique direct.
3. Les heures concernées sont celles effectuées en dépassement des maxima hebdomadaires fixés par le statut particulier qui sont respectivement de 16 heures pour le cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et de 20 heures pour celui des assistants d'enseignement artistique.
4. La compensation des heures supplémentaires d'enseignement peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur, le versement d'heures supplémentaires d'enseignement n'intervenant qu'à défaut d'octroi d'une telle compensation horaire. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.
5. En cas d'absence, le montant annuel versé à un agent en cas de service supplémentaire régulier selon les modalités de calcul ci-après définies, est fixé proportionnellement à la période de présence. Le décompte s'effectue sur la base de 1/270ème du montant annuel pour chaque journée de présence.
6. Le versement d'heures supplémentaires d'enseignement en cas de service régulier, est notamment prévu pour indemniser des heures faites afin d'assurer la suppléance d'un fonctionnaire absent pour une période de courte durée.
7. Le versement des heures supplémentaires d'enseignement ne peut être cumulé avec les indemnités horaires ou de toute autre indemnité de même nature, d'un repos compensateur.
8. Leur versement est exclu pendant une période ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement dans les conditions prévues par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001.

– S'agissant de l'indemnité forfaitaire annuelle (HSA)

Lorsque l'enseignant doit effectuer pendant la totalité de l'année scolaire un service hebdomadaire supérieur au maximum de service fixé par le statut particulier de son cadre d'emplois, il perçoit une indemnité forfaitaire annuelle au titre de chaque heure supplémentaire qu'il devra accomplir de manière régulière.

La réglementation prévoit qu'elle est versée par neuvièmes : le paiement de l'indemnité forfaitaire est donc échelonné sur neuf mois

Le montant à verser à l'agent varie selon le nombre d'heures hebdomadaires supplémentaires prévu. Le taux de la première heure supplémentaire bénéficie en outre d'une majoration de 20 %.

Le taux annuel de cette indemnité varie en fonction du grade de l'agent. Il est en effet établi en divisant le traitement brut moyen du grade (TBMG) par le maximum de service réglementaire applicable (16 h ou 20 h selon le cas). Le résultat est ensuite multiplié par la fraction de 9/13ème.

Formule de calcul :  $(\text{TBMG} / 20 \text{ h ou } 16 \text{ h}) \times 9/13\text{ème}$

Pour les professeurs hors classe, une majoration de 10% du traitement brut moyen du grade est appliquée.

– S'agissant de l'indemnité horaire (HSE)

Dans le cas d'un dépassement exceptionnel de ses horaires de service, l'agent peut percevoir une indemnité destinée à compenser ce service supplémentaire. Il s'agit alors d'heures rémunérées de manière individualisée : chaque heure supplémentaire est rétribuée selon un taux horaire, à raison de 1/36ème de l'indemnité annuelle. Le taux ainsi déterminé est en outre majoré de 25%.

Formule de calcul :  $(\text{Montant de l'indemnité forfaitaire annuelle}) / 36 + 25 \%$ .

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Dans ce cas, il s'agit d'heures complémentaires et ils sont rémunérés sur la base d'une proratisation du traitement tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée de service fixée par le statut particulier. Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser cette durée, les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires d'enseignement.

Les indemnités perçues au titre des heures supplémentaires d'enseignement ne sont pas cumulables avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

En revanche, les indemnités peuvent être cumulées avec l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves.

– Montants de référence

Les montants de référence annuels et horaires (voir Annexe VI) étant calculés à partir du TBMG, ils sont par conséquent indexés sur la valeur du point fonction publique et évoluent en fonction des modifications apportées aux échelles indiciaires.

**III – C - La prime d'équipement informatique**

Par ailleurs, afin de permettre aux agents de la filière culturelle des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique, de s'équiper ou de renouveler leur équipement informatique, il a été institué une prime d'équipement informatique, prime prévue par le décret 2020-1524 du 5 décembre 2020. Cette prime annuelle d'un montant de 176 € (arrêté au 1/01/21) par agent permet de répondre à la nécessité pour ces agents de disposer de moyens informatiques adaptés aux exigences de l'exercice de leur mission à distance. Pour des raisons liées à leur usage spécifique, les professeurs et assistant d'enseignement artistique ne sont pas dotés par la métropole d'outils informatiques.

Cette sujétion, visant à améliorer les conditions de travail des personnels et le système éducatif, permet de participer financièrement à l'équipement informatique des cadres d'emplois concernés suivants :

- Professeurs d'enseignement artistique ;
- Assistants d'enseignement artistique.

Peuvent en bénéficier les agents :

- Titulaires et stagiaires,
- Contractuels de droit public dès lors qu'ils sont employés par :
  - contrat à durée indéterminée (CDI) ;
  - contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée d'au moins un an ;
  - contrats successifs d'une durée cumulée d'au moins un an, à condition que l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Conditions d'octroi : être en fonction au 1er janvier de l'année de versement et exercer effectivement les fonctions de son grade ou de son emploi.

Cette prime n'est pas versée durant le congé de transition professionnelle.

Montant : 176 € brut annuel versé au mois de septembre.

Les agents qui exercent à temps partiel ou occupent à temps non complet perçoivent la prime à taux plein.

Au regard de l'objet de cette prime, celle-ci est non cumulable avec la fourniture par l'employeur de moyens informatiques, matériels et logiciels pour l'exercice des missions.

**III – D - La prime d'intéressement à la performance collective (PIC)**

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents relevant du RIFSEEP ne pouvant être valorisés grâce au CIA, il a été décidé la mise en place, pour ces personnels, de la prime d'intéressement collectif (PIC).

Cette indemnité permet de valoriser la performance collective des services et la qualité des prestations fournies aux usagers.

Au-delà de permettre la création d'un cadre commun, la mise en place d'une telle indemnité est également un moyen de mobiliser collectivement les agents autour d'un projet de service ou d'établissement, de renforcer la motivation des collaborateurs, tout en garantissant la qualité du service public.

– Bénéficiaires :

La prime est versée sous réserve que l'agent soit recruté au 1<sup>er</sup> juillet de l'année N-1 et réunisse la condition de présence effective dans le service d'une durée d'au moins six mois, requise au cours de la période de référence de douze mois consécutifs.

Pour la comptabilisation de la durée de présence effective, sont considérées comme de la présence effective les périodes :

- De congés annuels, congés pris au titre du compte épargne temps, congés liés à la réduction du temps de travail ;
- De congés de maladie ordinaire, congés de maternité, congés d'adoption, congés de paternité ;
- De congés pour accident de service ou pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions, pour accident de travail ou maladie professionnelle des agents contractuels ;
- De congés pour formation syndicale, les autorisations d'absence et décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical ;
- De formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle ;

Pour la prise en compte du temps de présence effective, les services à temps partiel et à temps non complet sont considérés comme des services à temps plein.

La prime est versée au prorata de la durée effective de présence de l'année N-1 et du temps de travail de l'agent au titre de l'année N-1.

La prime peut être versée au mois de mars de l'année N aux agents, ayant quitté la collectivité, sous réserve d'être présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1.

Un agent peut être exclu du bénéfice de la prime au titre d'une année, en raison d'une insuffisance caractérisée de sa manière de servir.

– Montant et modalités de versement :

Le montant annuel individuel maximal de la prime s'élève à 600 euros bruts par agent, dès lors que les conditions de versement requises sont réunies. Le montant est identique pour chaque agent composant le service. Cependant, la prime est soumise aux règles de fractionnement des éléments de rémunération versés à un agent à temps partiel ou à temps non complet.

Ce montant est attribué au mois de mars en fonction des résultats atteints par le service. Les objectifs de service seront fixés et évalués au moment de l'entretien professionnel de chaque agent, en tenant compte de :

- 1/ Contribuer à la qualité du service rendu aux usagers du Conservatoire
- Construire et mener des séances d'apprentissage efficaces et assurer le suivi pédagogique des élèves ;
  - Adapter son projet pédagogique aux situations d'enseignement et aux publics du CRR.
- Critères : dynamique de la classe, résultats aux examens, fidélisation des élèves.

2/ Être acteur du projet d'établissement dans sa dimension pédagogique et artistique et dans sa dimension territoriale

- Travailler en équipe, communiquer, conseiller et proposer ;
- Prise en compte du territoire métropolitain ;
- Participer aux activités proposées dans le cadre des différents réseaux dans lesquels le CRR est impliqué (établissements d'enseignement artistique et établissements culturels) et avec ses partenaires de l'Éducation nationale.

Critères : participation aux réunions en étant force de proposition et implication dans les différents projets d'animation du territoire

\*\*

#### **IV - L'indemnité de compensation**

Une indemnité de compensation a été instituée le 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire mensuel, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions selon les principes suivants :

- Le maintien du régime indemnitaire mensuel antérieur : si le nouveau régime indemnitaire mensuel devait être défavorable à l'agent, ce dernier bénéficiera d'une indemnité de compensation, visant à maintenir son niveau de RI antérieur.
- La garantie du déroulement de carrière (traitement indiciaire) : lorsqu'il touche une indemnité de compensation, l'agent continue de bénéficier des avancements d'échelon, de grade et d'éventuelles augmentations du point d'indice ainsi que des effets statutaires de réforme éventuelles qui porterait sur la revalorisation des grilles.

Cette indemnité de compensation s'appliquera, non seulement aux agents relevant du RIFSEEP mais également à ceux qui relèvent d'un autre régime indemnitaire. Elle pourra également s'appliquer aux agents recrutés par mutation, détachement ou intégration.

S'agissant des agents relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres déjà en fonction au sein de la collectivité territoriale, si le montant global (part fixe et part variable) mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel. A ce titre, ce montant compensatoire sera versé, au titre de la part variable, au-delà du pourcentage de 50% mentionné à l'article 5 du décret n°2024-614 du 26 juin 2024 dans la limite du montant mentionné à l'article 4 de même décret.

Les agents contractuels en poste au 1<sup>er</sup> janvier 2018, percevant un régime indemnitaire au moment de l'adoption de la nouvelle délibération, et qui ne devraient plus en bénéficier, percevront une indemnité de compensation à la date d'application de la présente délibération, et ce, jusqu'à la fin de leur engagement au sein de l'Eurométropole.

Enfin, dans le cadre de mutualisation, de transfert ou exceptionnellement, pour faire face à des difficultés spécifiques de recrutements de nouveaux collaborateurs, une indemnité de compensation pourra être versée afin que ces nouveaux agents ne perdent pas en pouvoir d'achat au vu de leur ancienne situation.

Cette indemnité est versée mensuellement. Son montant sera proratisé, comme le traitement indiciaire, en fonction du temps de travail de l'agent. Par ailleurs, les conditions de maintien et de réexamen seront identiques à celles de l'IFSE, l'ISFE parts fixe et modulable versées mensuellement, et l'ISOE.

Cette indemnité est dégressive jusqu'à extinction : lors d'un changement de groupe de fonction entraînant une augmentation du régime indemnitaire mensuel ou en cas de revalorisation, l'indemnité est réduite à due proportion de cette augmentation. Ces dispositions sont également valables également pour les agents relevant de la filière police municipale.

\*\*

## **V – Dispositions diverses**

### **- Attributions individuelles**

Conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, le Président fixe par arrêté les attributions individuelles de ces primes, dans la limite des plafonds réglementaires.

Les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel bénéficient également du régime indemnitaire dans le cadre des plafonds réglementaires liés à leur grade d'origine, ou pour les agents contractuels, en référence au cadre d'emplois des administrateurs, et des éventuelles indemnités complémentaires liées à cet emploi.

### **- Cas des agents en situation de mise à disposition sortante**

L'agent placé en mise à disposition demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

L'agent étant réputé occuper son emploi, la catégorisation de l'emploi de l'agent et l'octroi de son régime indemnitaire mensuel restent inchangés.

### **- Situation des agents en décharge syndicale totale ou partielle (80 % et plus)**

Les fonctionnaires en décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical ou dont la quotité de travail consacrée à l'activité syndicale est égale ou supérieure à 80 % bénéficient du régime indemnitaire ci-dessus dès lors que leur statut est éligible à ce dispositif.

En raison du principe de neutralité de l'administration à l'égard des organisations syndicales, l'administration ne peut pas classer la fonction de « décharge syndicale ».

Dès lors, l'agent investi d'un mandat syndical bénéficiera d'un régime indemnitaire mensuel correspondant au dernier poste qu'il a occupé (ou poste équivalent si ce dernier n'existe plus).

L'agent bénéficiera du montant du CIA ou de l'ISFE part variable annuel au taux de 100 % dans les conditions définies précédemment.

#### - Rémunération du personnel Ex-SOMERGIE

Pour rappel, lors de sa séance du 6 février 2012, le Conseil Métropolitain a approuvé la reprise du personnel affecté sur les activités de collecte des déchets et de communication de la SAEML SOMERGIE.

Conformément à l'article L. 1224-3 du Code du Travail, un contrat de droit public a été proposé aux salariés de droit privé de la SAEML SOMERGIE lors de leur intégration à l'Eurométropole, reprenant les clauses substantielles de leur contrat antérieur, et en particulier celles concernant la rémunération.

L'intégration des personnels aux grades correspondant aux fonctions exercées, aux grilles indiciaires attachées, tenant compte de l'ancienneté, a abouti à ce que la majorité d'entre eux voit leur rémunération réduite.

Afin de respecter les obligations légales imposées par l'article précité, une indemnité différentielle individuelle mensuelle a été instituée à compter du 9 mars 2012, date d'intégration du personnel.

Cette indemnité est dégressive à mesure que l'agent repris évolue sur la grille de rémunération selon son ancienneté.

Son montant a été établi par la différence entre, d'une part, le montant de la rémunération perçue par chaque agent concerné à la date de la reprise du personnel, à l'exclusion de la prime exceptionnelle, de la participation, et de la prime d'intéressement et, d'autre part, le montant du traitement perçu par l'agent équivalent à son indice de rémunération et son régime indemnitaire, ainsi que les compléments de rémunération prévus par la délibération du Conseil de District de l'Agglomération Messine en date du 18 décembre 1995.

Aucun agent, autre que ceux issus de la SAEML SOMERGIE repris par l'Eurométropole, ne peut prétendre à cette indemnité différentielle.

Le personnel transféré bénéficie du RIFSEEP selon les conditions définies à la présente annexe, et selon le groupe de fonction correspondant. Chaque groupe de fonction se voit attribuer un montant brut mensuel maximal déterminé en Annexe III. Lorsqu'une indemnité compensatrice différentielle mensuelle est versée dans le cadre de la reprise d'activité, celle-ci est déduite du montant de l'IFSE mensuel versé correspondant au groupe de fonction déterminé.

#### - Cumul

Le régime indemnitaire tel que défini ci-dessus est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Pour autant, le Rifseep peut être cumulé, suivant les conditions réglementaires, avec :

- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires,
- L'indemnité pour travail dominical régulier,
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié,
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- L'indemnité pour travaux dangereux insalubres, incommodes ou salissants,
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection,
- Les astreintes, permanences et indemnités d'intervention,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement...),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA...),

- L'allocation sociale, au titre des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions d'article L. 714-11 du CGFP et dans les conditions fixées par la délibération ayant instauré cet avantage.

Concernant le régime indemnitaire versé aux agents relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres il est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002,
- des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 12 juillet 2001.

## ANNEXE I

### Cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP

FILIERES Cadres d'emplois FPT	Arrêtés ministériels de référence
<b>ADMINISTRATIVE</b>	
<b>Administrateurs</b>	Arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
<b>Attachés</b>	Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Rédacteurs</b>	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Adjoints administratifs</b>	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>ANIMATION</b>	
<b>Animateurs</b>	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Adjoints d'animation</b>	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>CULTURELLE</b>	
<b>Conservateurs du patrimoine</b>	Arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Conservateurs des bibliothèques</b>	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
<b>Attachés de conservation du patrimoine</b>	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
<b>Bibliothécaires</b>	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
<b>Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b>	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
<b>Adjoints du patrimoine</b>	Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>MEDICO-SOCIALE</b>	
<b>Médecins</b>	Arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

<b>Cadre de santé paramédical *</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Sage femmes *</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Puéricultrices cadres de santé *</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Puéricultrices *</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Infirmiers en soins généraux*</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Psychologues *</b>	Arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
<b>Auxiliaires de puériculture * Auxiliaires de soins *</b>	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Conseillers socio-éducatifs</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Assistants socio-éducatifs</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Educateurs de jeunes enfants *</b>	Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Agents sociaux Agents spécialisés des écoles maternelles</b>	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>SPORTIVE</b>	
<b>Conseiller des APS *</b>	Arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
<b>Educateurs des A.P.S.</b>	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Opérateurs des A.P.S.</b>	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>TECHNIQUE</b>	
<b>Ingénieurs en chef</b>	Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
<b>Ingénieurs *</b>	
<b>Techniciens *</b>	Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
<b>Agents de maîtrise</b>	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Adjoints techniques</b>	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

*\*Cadre d'emplois pour lequel il existe un corps équivalent transitoire à la fonction publique d'Etat*

## ANNEXE II

### Récapitulatif des agents contractuels bénéficiaires de l'IFSE et du CIA par motif de recrutement

Types de recrutement	Motifs - Code Général de la Fonction Publique	IFSE	*CIA versé en mars
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	Article L. 332-23 °	OUI	NON
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	Article L. 332-23 °	NON	NON
Contrat de projet ou d'opération	Article L. 332-24	OUI	OUI
Remplacement temporaire d'agents recrutés sur un emploi permanent	Article L. 332-13	OUI	NON
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 332-14	OUI	OUI
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	Article L. 332-8 - 1° °	OUI	OUI
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	Article L. 332-8 – 2° °	OUI	OUI
Personnes reconnues handicapées mentionnées au 1° et personnes citées aux 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail	Article L. 326-1	OUI	OUI
Emplois de direction	Article L. 343-1	OUI	OUI
Collaborateur de cabinet	Article L. 333-1	OUI	NON
Collaborateur de groupe d'élus	Article L. 333-12	OUI	NON
Reprise d'activité	Article L. 1224-3 Code du Travail	OUI	OUI
Vacataires (rémunération horaire à la vacation)		NON	NON
Stagiaires gratifiés		NON	NON
Contrats d'apprentissage		NON	NON
Contrats à durée déterminée d'insertion		NON	NON

\*sous réserve des conditions définies et de bénéficier d'un EPA.

**ANNEXE III**

**Tableaux récapitulatifs des montants IFSE et CIA**

**Catégorie A**

<b>Catégorie - Groupes</b>	<b>Catégorie / Sous-groupes</b>	<b>FONCTIONS</b>	<b>IFSE Montant brut mensuel</b>	<b>CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)</b>
A1		Fonction de management stratégique des politiques publiques (niveau DGS (N-1) – DGA (N-2))	A partir de 1312 € Dans la limite des plafonds réglementaires	1 500 €
A2	A2-1	Fonctions de management (niveau directeurs N-3), stratégique d'une direction composée de plusieurs pôles ou services ou d'une direction mutualisée	1 212 €	1 400 €
	A2-2	Fonction de management intermédiaire (N-4) au sein d'une direction ou d'un établissement ou d'une DGA Ou Fonctions en appui au pilotage des politiques publiques rattachées directement à un DGA ou Directeur délégué, pouvant inclure du management d'équipe	1 012 €	1 400 €
A3		Fonctions de management opérationnel (N-5) au sein, d'un pôle/service	762 €	1 300 €
A4		Fonction d'appui à la mise en œuvre opérationnelle des politiques publiques et pouvant inclure de la gestion de projet, des missions d'analyse et de suivi, de conception ou d'études sans management hiérarchique	662 €	1 200 €

### Catégorie B

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
B1		Fonction incluant des missions de management opérationnel	562 €	1 100 €
B2		Fonction d'appui technique <i>(maîtrise spécialisée d'une matière, application de procédures complexes, nécessitant de coordonner l'intervention de plusieurs acteurs, incluant la rédaction de rapports et d'analyses afin d'aider à la prise de décision)</i>	512 €	1 000 €
B3		Fonction d'instruction	412 €	950 €

### Catégorie C

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
C1	C1-1	Missions de management de proximité, l'encadrement d'une ou plusieurs équipes d'agents	312 €	900 €
	C1-2	Missions d'appui au management de proximité (adjoint, second)	257 €	900 €
C2	C2-1	Poste sans encadrement hiérarchique de personnel qui requiert une technicité forte et implique une responsabilité particulière, ...	237 €	800 €
	C2-2	Poste sans encadrement hiérarchique de personnel qui requiert des connaissances et compétences liées à l'exercice du poste ...	217 €	800 €

## ANNEXE IV

### IFSE : Sujétions particulières

Sujétions particulières	*Montants bruts	Périodicité de versement
<b>Postes de catégorie C : activités régulières liées à la pénibilité physique</b> (plus de 50 % du poste) exposant l'agent à plusieurs risques physiques (port de charges lourdes, contraintes posturales, manutention manuelle...).	30 €/mois	Mensuelle
<b>Postes de catégorie C</b> : occuper un poste de chauffeur PAVE et en assurer effectivement les missions	200 €/mois	Mensuelle
<b>Postes de catégorie C</b> : concerne les agents de collecte des déchets	75 €/mois	Mensuelle
<b>Postes de catégorie C : travail régulier le dimanche</b> si le celui-ci n'est pas indemnisé par une indemnité de travail dominical, une astreinte ou des heures supplémentaires ... Sont éligibles les postes dont le dimanche est un jour de travail prévu au planning et lorsque cela couvre une période d'au moins 50 % du temps de travail annuel.	20 €/mois	Mensuelle
<b>Sujétion liée à la gestion des gens du voyage</b>	130 €/mois	Mensuelle
<b>Groupe de fonction A2 – 2 : agents</b> occupant des postes relevant de ce groupe de fonction <b>qui assurent des fonctions d'encadrement hiérarchique de personnel</b> . Attribuée en complément du montant socle IFSE, selon l'effectif total du service, encadré directement ou indirectement :		
<b>De 1 à 49 agents</b>	50 €/mois	Mensuelle
<b>De 50 à 100 agents</b>	100 €/mois	Mensuelle
<b>Plus de 100 agents</b>	150 €/mois	Mensuelle
<b>Fonction d'assistant de prévention,</b> Les fonctions doivent être assurées de manière effective, identifiées par le préventeur de la collectivité et prises en charge en plus des missions principales du poste (les postes d'assistant de prévention à temps complet ne bénéficient pas du versement de la sujétion). Un bilan annuel est réalisé en janvier de l'année N sur l'année N -1, le montant est calculé au prorata de la durée effective de la prise en charge des missions et du temps de travail de l'agent, à hauteur d'un forfait de 50 € bruts / mois. Le plafond annuel de cette sujétion est donc de 600 € bruts.	50 €/mois Le plafond annuel de cette sujétion est donc de 600 € bruts	Mensuelle
<b>Intérim</b> d'un N+1 ou N-1 ou d'un collègue parti à la retraite ou qui se trouve en congé de maladie, pour une période supérieure à 3 mois consécutifs durant l'année N-1.  Cette sujétion introduit la possibilité de versement d'un forfait par mois complet de remplacement effectif, à compter de 3 mois d'absence consécutifs et dès lors qu'aucune autre compensation n'a été attribuée (heures supplémentaires notamment) d'un collègue ou d'un N+1 ou d'un N-1.  L'attribution de la sujétion est soumise à la validation du responsable, du Directeur Général Adjoint, et du Directeur Général des Services. Elle n'est versée que si la charge de travail de l'agent absent a effectivement été prise en charge par un ou plusieurs agents.  Si le remplacement et la prise en charge des activités sont assurés par plusieurs agents, le forfait pourra être partagé dans les conditions décrites ci-après : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si l'absence est intervenue au sein d'une équipe de plusieurs postes similaires (ex : agents polyvalents du bâtiment), il sera considéré qu'il y a répartition de la charge de travail de l'absent sur l'ensemble des membres et le forfait sera partagé pour l'équipe.</li> </ul>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans ce cadre, les agents seront éligibles à l'attribution du forfait seulement s'il est constaté un dépassement d'heures non indemnisé en heures supplémentaires.</li> </ul> <p>Les absences remplacées (contractuels, intérim,...), pour lesquelles la charge de travail de l'agent absent n'est pas reprise ou très partiellement, ne peuvent donner lieu à l'attribution de cette sujétion ; il en est de même des absences concernant certains services dont l'activité est telle qu'elle implique obligatoirement l'affectation d'un personnel pour être réalisée (exemple : collecte des déchets, l'absence d'un chauffeur ou d'un ripeur ne génère pas de charge de travail supplémentaire pour les collègues, elle implique l'affectation d'un autre personnel sur la tournée).</p>		
<b>Remplacement d'un agent de catégorie C</b>	50 €/mois de remplacement	Annuelle
<b>Remplacement d'un agent de catégorie B</b>	100€/mois de remplacement	Annuelle
<b>Remplacement d'un agent de catégorie A</b>	150€/mois de remplacement	Annuelle
<b>Tutorat contrat aidé</b>	50 €/mois	Mensuelle
<b>Fonction de formateur interne occasionnel</b> Cette sujétion est versée pour toute action réalisée. Le formateur interne occasionnel percevra une part complémentaire d'IFSE, calculée sur la base d'une indemnité forfaitaire par jour (préparation comprise), dans la limite de 10 jours par année civile	50 €/jour dans la limite de 10 jours par année civile	Annuelle
<b>Autres sujétions :</b> Le Directeur Général des Services pourra également allouer des sujétions complémentaires dans le cas où des contraintes nouvelles ou spécifiques apparaîtraient de manière temporaire ou permanente sur certains postes, ou pour faire face à des difficultés spécifiques de recrutement de nouveaux collaborateurs (certains domaines professionnels sont exposés à une concurrence forte du marché du travail local, privé ou public ; le milieu de l'informatique et des télécommunications en est une illustration).		

\* Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits, de la même façon que le traitement indiciaire, au prorata de la durée effective et du temps de travail.

## ANNEXE V

### Tableaux récapitulatifs des montants ISFE part variable (police municipale et garde champêtre)

sous réserve que le montant total du régime indemnitaire servi à l'agent ne dépasse pas le plafond réglementaire de son grade et cadre d'emplois

Fonctions	ISFE part variable versée mensuellement	ISFE part variable versée annuellement (base de 100%)
Directeur	395 €	3900 €

\*\*\*

Fonctions	ISFE part variable versée mensuellement	ISFE part variable versée annuellement (base de 100%)
Chef d'unité ou de secteur	115 €	1300 €
Chef de groupe ou chef de poste ou chef de salle ou conducteurs canins	85 €	1000 €
Adjoint chef de groupe, ou référent d'îlot ou assistants canins	75 €	900 €
Agent de terrain	65 €	800 €

*Et le cas échéant*

Sujétions	ISFE part variable versée mensuellement	ISFE part variable versée annuellement
Monitors d'armes	-	500 €
Travail en horaire variable	65 €	650 €
Travail en soirée 15h-1h ou 16h-2h	75 €	750 €
Travail de nuit 22h-7h	95 €	950 €

*A noter : ces sujétions ne sont pas cumulables*

## ANNEXE VI

### Tableaux récapitulatifs du régime indemnitaire des Professeurs et assistants d'enseignement artistique

Versement mensuel		Versement annuel	
ISOE part fixe	212,50 €	PIPCS	600 €
		Prime informatique	176 €
ISOE part modulable pour les enseignants qui assurent la coordination de suivi des élèves	124,82 €		

**Heures d'enseignement** (Montants annuels au 1<sup>er</sup> janvier 2024) :

Les montants ci-dessous sont indexés sur la valeur du point fonction publique et évoluent en fonction des modifications apportées aux échelles indiciaires.

Grades	Indemnité forfaitaire annuelle pour service supplémentaire régulier		Indemnités horaires pour service supplémentaire irrégulier
	1 <sup>ère</sup> heure	Au-delà de la 1 <sup>ère</sup> heure	Taux horaire
PEA hors classe	2 071,94 €	1 726,62 €	59,95 €
PEA de classe normale	1 653,26 €	1 377,72 €	47,84 €
AEA principal de 1 <sup>ère</sup> classe	1 213,41 €	1 011,18 €	35,11 €
AEA principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1 122,62 €	935,52 €	32,48 €
AEA	1 080,91 €	900,76 €	31,28 €

*Exemple :*

*Pour un assistant d'enseignement artistique qui devra effectuer un service hebdomadaire supplémentaire régulier de trois heures pour l'année d'enseignement, au-delà de ses obligations de service en principe fixées à 20 heures hebdomadaires :*

*L'agent percevra au total une indemnité annuelle correspondant à :*

*1080,91 (pour la 1<sup>ère</sup> heure) + (900,76 x 2 heures) = 2 882,43 euros annuels.*

*L'indemnité est versée par neuvièmes : l'agent percevra donc 320,27€r mois pendant 9 mois.*

## ANNEXE VII

### Autres primes et indemnités de référence

#### pouvant donner lieu à versement au regard de fonctions ou de sujétions particulières

- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires : décret n° 97-702, décret n° 2000-45, décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 ;
- Indemnité pour travail dominical régulier : décret n° 2002-857 ;
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié : arrêtés ministériels du 19 août 1975 et 31 décembre 1992 ;
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit : décret n° 76-208 du 24 février 1976, décret n° 61-467 du 10 mai 1961, décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié, décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 ;
- Indemnité d'astreinte : décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, décret n° 2005-542 du 19 mai 2005, décret n° 2002-147 du 7 février 2002, décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 ;
- Indemnité d'intervention : décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, décret n° 2005-542 du 19 mai 2005, décret n° 2002-147 du 7 février 2002, décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 ;
- Indemnité de permanence : décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, décret n° 2005-542 du 19 mai 2005, décret n° 2002-148 du 7 février 2002, décret n° 2003-545 du 18 juin 2003 ;
- Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants : décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 modifié, décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié ;
- Indemnité de maniement de fonds : décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022, arrêté du 28 mai 1993
- Indemnité forfaitaire complémentaire pour élection : décret n° 86-252 du 20 février 1986, décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 ;

- Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction : décret n° 88-631 du 6 mai 1988.

Bénéficiaires : Les agents occupant les emplois fonctionnels de direction ont la possibilité de cumuler cette prime avec le régime indemnitaire lié au grade d'origine du fonctionnaire détaché.

Montant brut : taux maximum : 15 % du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris).

Son versement est mensuel.

Le versement de la prime de responsabilité est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de : congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne temps, congé de maternité, congé de maladie ordinaire, congé d'invalidité temporaire imputable au service.

L'agent assurant le remplacement du bénéficiaire, momentanément indisponible pour un motif autre que ceux ci-dessus, peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de responsabilité.

## Résumé de l'acte

### 057-200039865-20250708-2025-07-CM18-DE

**Numéro de l'acte :** 2025-07-CM18  
**Date de décision :** mardi 8 juillet 2025  
**Nature de l'acte :** DE  
**Objet :** Actualisation du Régime indemnitaire du personnel métropolitain  
**Classification :** 4.5 - Regime indemnitaire  
**Rédacteur :** Catherine DELLES  
**AR reçu le :** 10/07/2025  
**Numéro AR :** 057-200039865-20250708-2025-07-CM18-DE  
**Document principal :** 99\_DE-18.pdf

#### Historique :

09/07/25 16:09	En cours de création	
09/07/25 16:10	En préparation	Catherine DELLES
10/07/25 09:45	Reçu	Catherine DELLES
10/07/25 09:46	En cours de transmission	
10/07/25 09:47	Transmis en Préfecture	
10/07/25 09:52	Accusé de réception reçu	